

第2節 経営側からの労働契約の終了について

1. 希望退職の募集その他の退職勧奨の実施状況

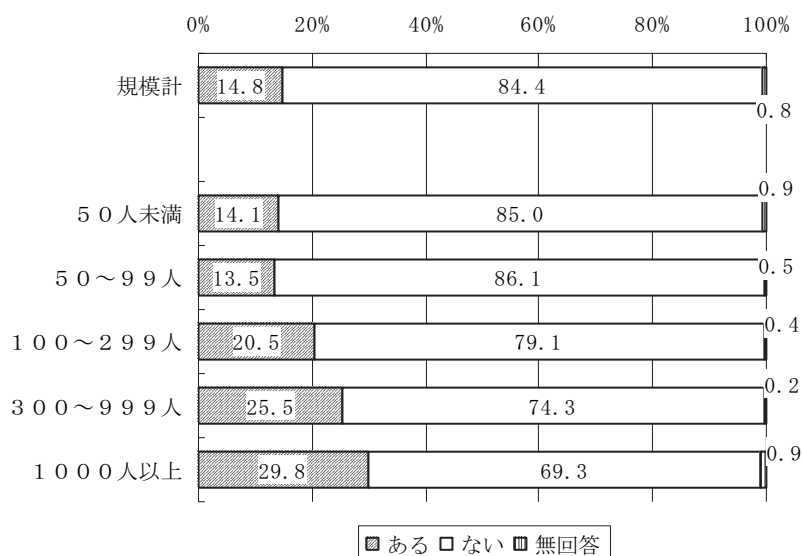
1-1. 希望退職の募集その他の退職勧奨の実施の有無

ここ5年間において、個別に正規従業員の希望退職の募集その他の退職勧奨をしたことのある企業は14.8%で、「ない」とする企業は84.4%だった。これを規模別にみると、「ある」としている企業割合は規模が大きくなるほど、おおむねその割合が高い（図表5-5、付属統計表第136表）。

正規従業員の希望退職の募集その他の退職勧奨をしたことのある企業について、退職勧奨を実施した際にどのような手続きをとったかを尋ねたところ、「特に協議をしなかった」が最も多く55.5%、次いで、「従業員の代表を選んで協議した」が17.0%、「労働組合と協議した」が9.8%となっている。

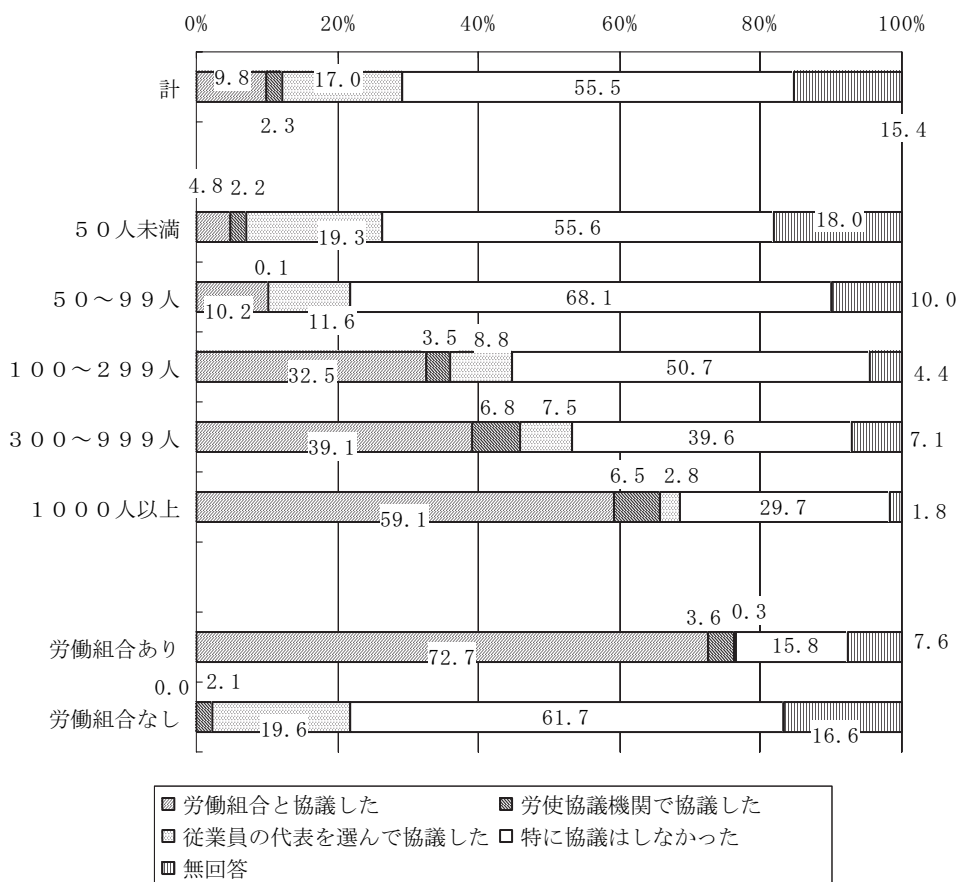
これを労働組合がある企業についてみると、72.7%が「労働組合と協議した」と回答しており、「特に協議はしなかった」としているのは15.8%となっている（図表5-6、付属統計表第137表）。

図表5-5：ここ5年間での希望退職の募集その他の退職勧奨の実施状況（単一回答、%）＜問11-①＞



n=2765

図表5-6：退職勧奨の際の手続き（単一回答、％）＜問11-①-1＞

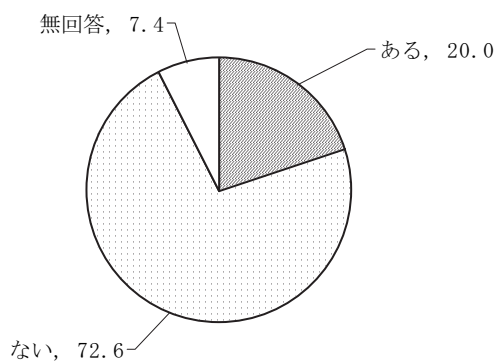


ここ5年間において、正規従業員の希望退職の募集その他の退職勧奨をしたことが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=549）

1-2. 退職勧奨に労働者が応じなかった場合の対処方法

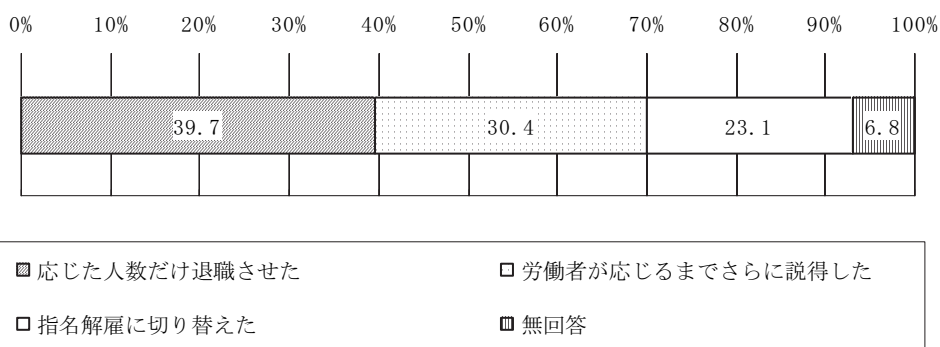
正規従業員の希望退職の募集その他の退職勧奨をしたことのある企業のうち、退職勧奨に対して労働者が応じなかったことが「ある」としている企業（20.0%）について（図表5-7、付属統計表第138表）、その際の対応を尋ねたところ、「応じた人数だけ退職させた」とした企業が最も多く39.7%、次いで「労働者が応じるまでさらに説得した」が30.4%、「指名解雇に切り替えた」が23.1%だった（図表5-8、付属統計表第139表）。

図表5-7：退職勧奨に労働者が応じなかったことの有無（単一回答、%）＜問11-①-2＞



ここ5年間において、正規従業員の希望退職の募集その他の退職勧奨をしたことが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=549）

図表5-8：退職勧奨に労働者が応じなかった場合の対処方法（単一回答、%）＜問11-①-2付問＞

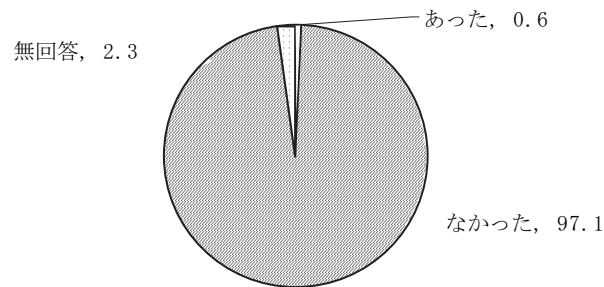


労働者が退職勧奨に応じなかったことが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=183）

1-3. 退職勧奨をめぐり発生した労働組合との紛争の状況

一方、ここ5年間において、退職勧奨をめぐって労働組合との間で意見が異なり、紛争になったかについて尋ねたところ、労働組合のある企業では、「あった」とするのが0.6%となっている（図表5-9、付属統計表第140表）。

図表5-9：ここ5年間で退職勧奨をめぐり発生した労働組合との紛争の有無
 (労働組合のある企業、単一回答、%) <問11-①-3>



ここ5年間に於いて、正規従業員の希望退職の募集その他の退職勧奨をしたことが「ある」と回答した企業のなかで、労働組合がある企業のみを対象に集計 (n=255)

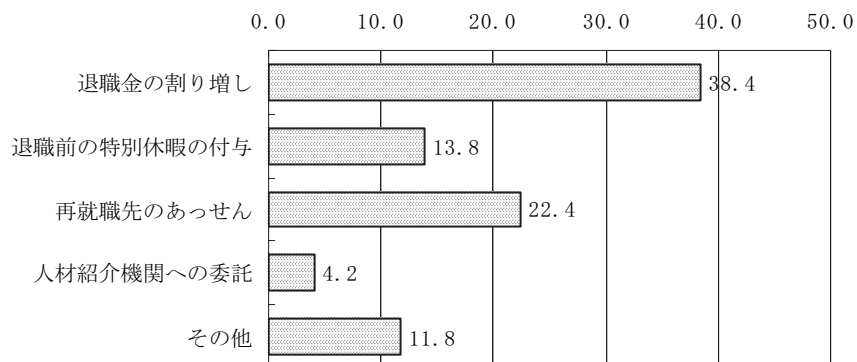
1-4. 退職勧奨に当たっての退職者に対する特別の措置

退職勧奨に当たっての退職者に対する特別な措置については、「退職金の割り増し」が最も多く38.4%、次いで「再就職先のあっせん」が22.4%、「退職前の特別休暇の付与」が13.8%、「人材紹介機関への委託」が4.2%などとなっている(図表5-10、付属統計表第141表)。

「その他」も11.8%あり、「慰労金の支給」「定年退職までの期間の賃金の保証」「有給休暇残日数の買い取り」「再雇用」「独立支援」「再就職支援会社への斡旋」などの記述があった。

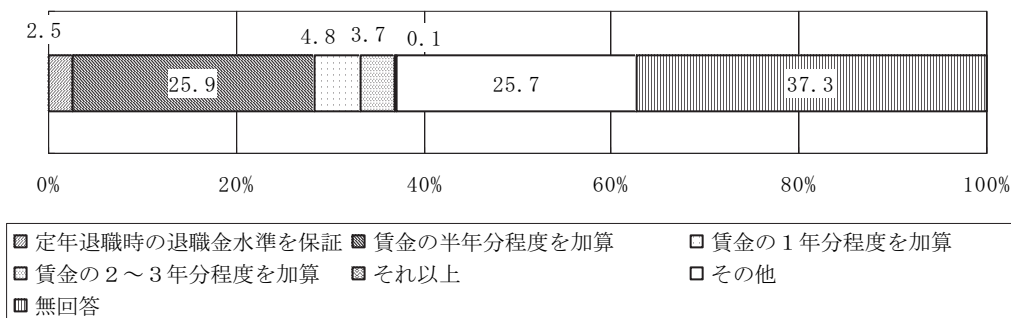
退職金の割り増しをしている企業について、どの程度の割り増しをしているかを尋ねたところ、「賃金の半年分程度を加算」が最も多く、25.9%となっている。次いで、「賃金の1年分程度を加算」が4.8%、「賃金の2～3年分程度を加算」が3.7%などとなっている(図表5-11、付属統計表第142表)。「その他」の回答が25.7%あるが、その内容は、「定年60歳までの1年につき、1か月分加算」「退職時の年齢により2～3割の加算」「正規の退職金の30～70%増額」「最高で通常退職金の2倍」「自己都合退職の1.5倍」などさまざまである。

図表5-10：退職勧奨に当たっての退職者に対する特別の措置
(複数回答、%) <問11-①-4>



ここ5年間に於いて、正規従業員の希望退職の募集その他の退職勧奨をしたことが「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=549)

図5-11：退職金の割り増しの程度 (単一回答、%)
<問11-①-4付問>



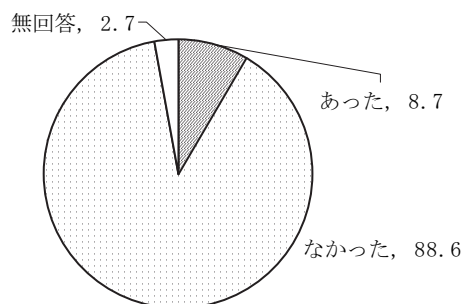
退職者にあたっての退職者に対する特別な措置として「退職金の割り増し」と回答した企業を対象に集計 (n=381)

1-5. 退職勧奨をめぐる発生した個別の従業員との間の紛争の状況

ここ5年間に於いて退職勧奨をめぐる対象の個別の従業員との間で紛争が起こったことがあるかを尋ねたところ、「あった」としているのは8.7%、「なかった」が88.6%となっている(図表5-12、付属統計表第143表)。

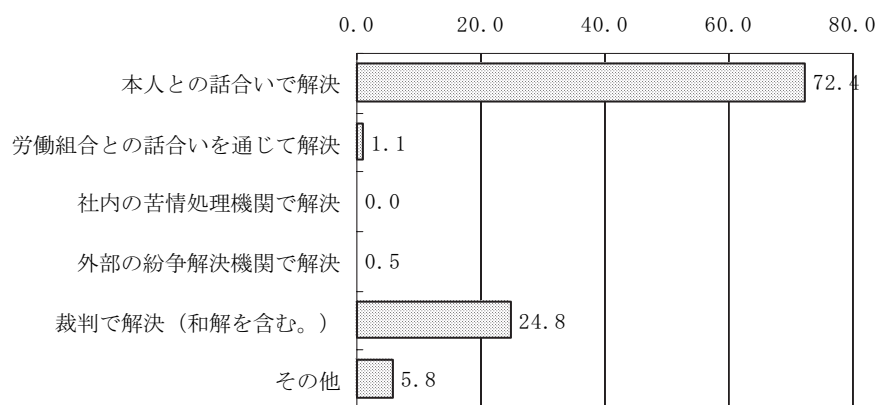
個別の従業員との間で紛争が起こったとしている企業の解決方法は、「本人との話し合いで解決」が72.4%、次いで「裁判で解決(和解を含む)」が24.8%などとなっている(図表5-13、付属統計表第144表)。

図表5-12：ここ5年間で退職勧奨をめぐり発生した個別労働関係
紛争の有無（単一回答、%）＜問11-①-5＞



ここ5年間において、正規従業員の希望退職の募集その他の退職勧奨をしたことが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=549）

図表5-13：退職勧奨に伴い発生した個別労働関係紛争の解決
方法（複数回答、%）＜問11-①-5付問＞



退職勧奨をめぐり対象の個別の従業員との間で紛争が「あった」と回答した企業を対象に集計（n=55）

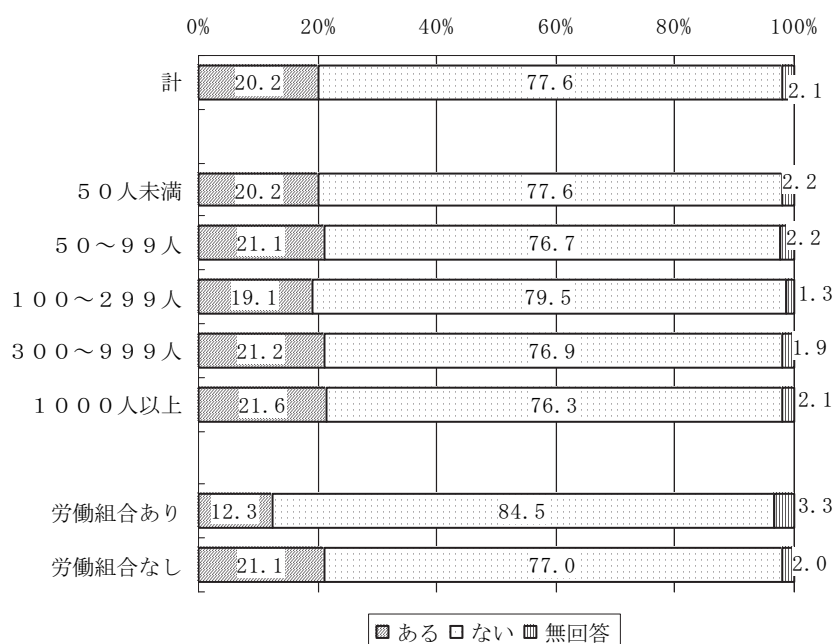
2. 正規従業員の解雇（懲戒解雇を除く。）の状況

2-1. 正規従業員の解雇の実施の有無

ここ5年間において、正規従業員を解雇（懲戒解雇を除く。以下同じ。）したことが「ある」とする企業は20.2%で、「ない」とする企業は77.6%だった。

労働組合の有無別にみると、労働組合がある企業では解雇が12.3%あり、労働組合がない企業では21.1%となっている。労働組合のある企業のほうが若干解雇は少なかった（図表5-14、付属統計表第145表）。

図表5-14：正規従業員の解雇の有無（単一回答、%）
<問11-②>



n=2765

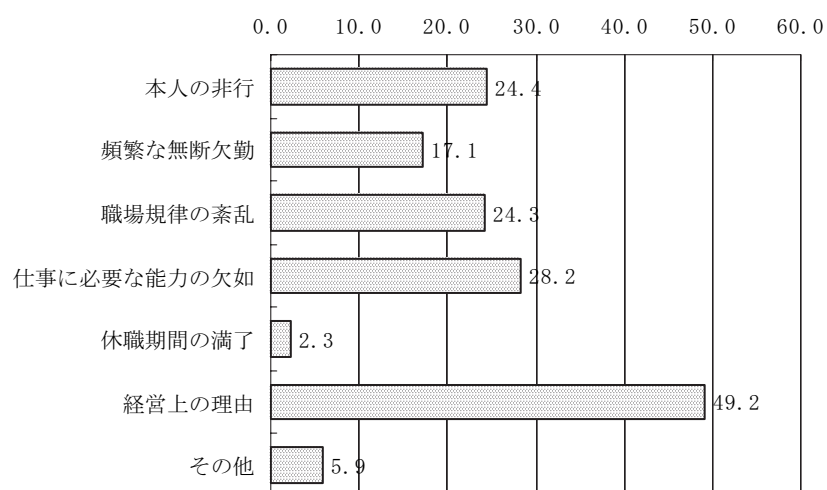
2-2. 解雇の理由について

解雇の理由は、「経営上の理由」が49.2%と最も多く、次いで「仕事に必要な能力の欠如」が28.2%、「本人の非行」が24.4%、「職場規律の紊乱」が24.3%などとなっている（図表5-15、付属統計表第146表）。

なお、「普通解雇」を行った企業（解雇の理由で「本人の非行」「頻繁な無断欠勤」「職場規律の紊乱」「仕事に必要な能力の欠如」「休職期間の満了」のいずれかを選択した企業。以下同じ。）と「整理解雇」を行った企業（解雇の理由で「経営上の理由」を選択した企業。以下同じ。）にわけてみると、「普通解雇」を行った企業は56.6%で、「整理解雇」を行った企業は49.2%となっており、「普通解雇」を行った企業は規模が大きくなるほど割合が高くなっている（図表5-16、付属統計表第147表）。

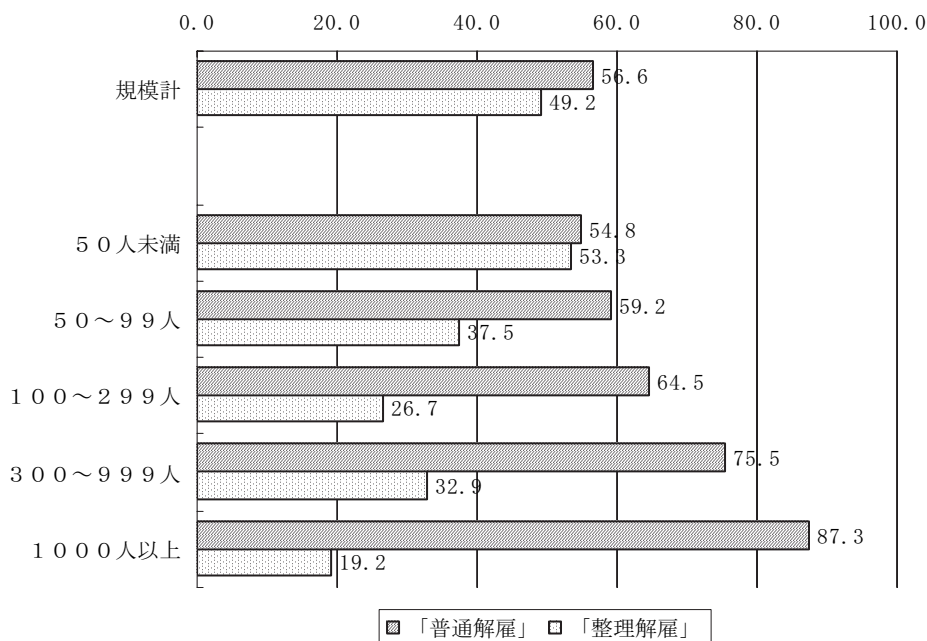
次に、「普通解雇」を行った企業について、解雇に先立つ措置を尋ねたところ、「警告」が51.3%、「是正機会の付与」が46.3%、「他の部署への配転打診」が24.5%などとなっている（図表5-17、付属統計表第148表）。「その他」も1.4%あり、「事情聴取」「退職手続の通知」などの記述があった。

図表5-15:解雇の理由（複数回答、%） <問11-②-3>



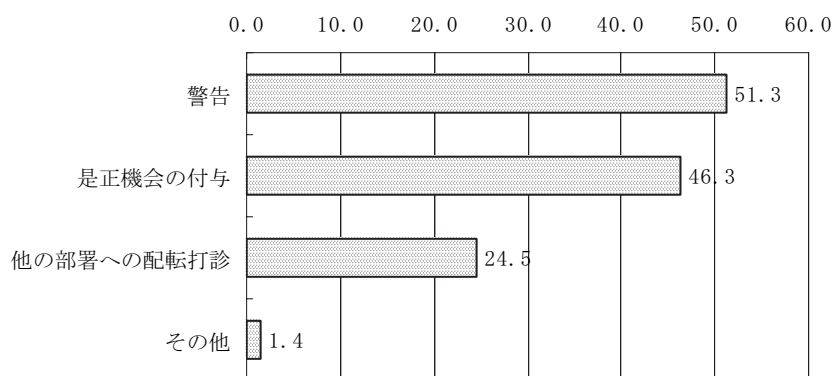
ここ5年間において、正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業を対象に集計
(n=529)

図表5-16：解雇の理由（「普通解雇」と「整理解雇」の別、複数回答、%）＜問11-②-3＞



ここ5年間において、正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業（n=529）を対象に、「普通解雇」を行った企業（「本人の非行」「頻繁な無断欠勤」「職場規律の紊乱」「仕事に必要な能力の欠如」「休職期間の満了」のいずれかを選択した企業）と「整理解雇」を行った企業（「経営上の理由」を選択した企業）にわけて集計（「普通解雇」を行った企業 n=362、「整理解雇」を行った企業 n=165）。

図表5-17：「普通解雇」に先立つ措置（複数回答、%）＜問11-②-3付問＞



解雇理由として、「本人の非行」「頻繁な無断欠勤」「職場規律の紊乱」「仕事に必要な能力の欠如」「休職期間の満了」のいずれかを回答した企業を対象に集計（n=362）

2-3. 正規従業員の解雇の際の労働組合や従業員代表との間の協議状況

正規従業員を解雇する際の労働組合や従業員代表との間での手続きについては、「特に協議はしなかった」が69.2%と最も多く、次いで、「従業員の代表を選んでもらい協議」が11.1%、「労働組合と協議した」が3.9%などとなっている。

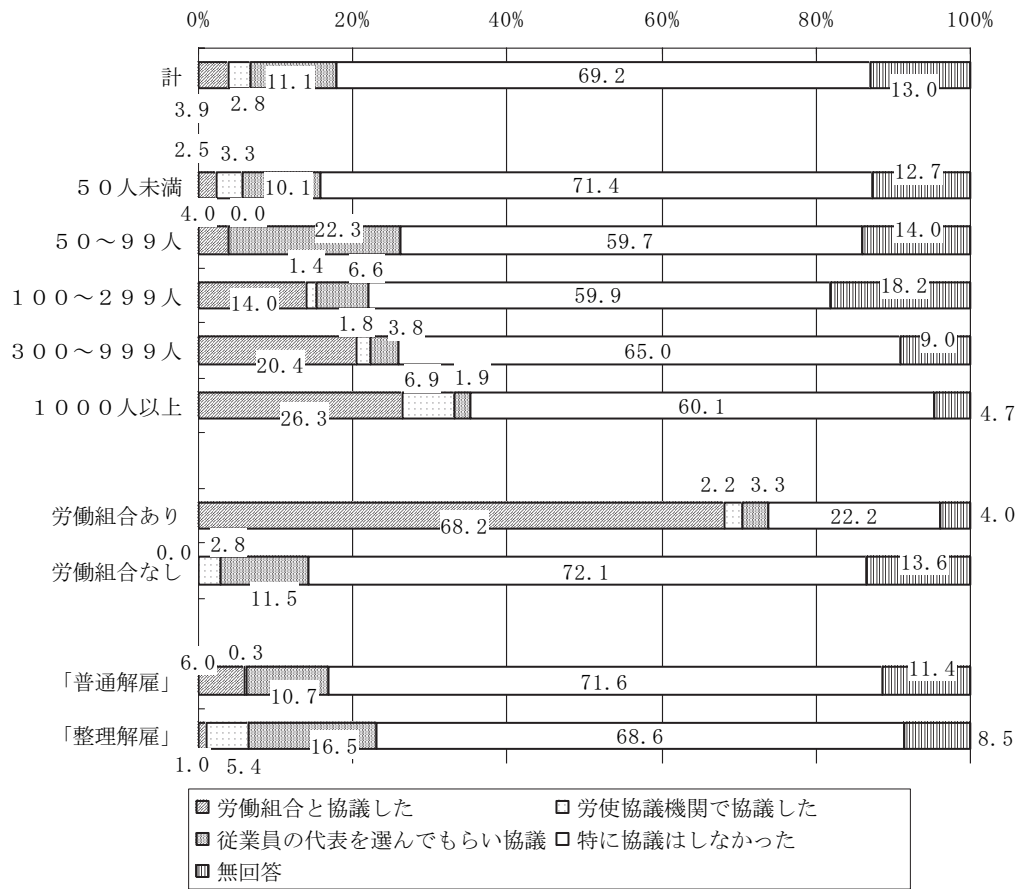
規模別にみると、どの規模でも「特に協議はしなかった」が最も多くなっている。「特に協議をしなかった」以外では、「1000人以上」と「300～999人」で「労働組合と協議した」が最も多く、それぞれ26.3%、20.4%となっている。一方、「50～99人」と「50人未満」では、「従業員の代表を選んでもらい協議」が最も多く、それぞれ22.3%、10.1%となっている。労働組合の有無別でみると、労働組合のある企業は、「労働組合と協議した」としている企業が68.2%で、「特に協議はしなかった」のは22.2%だった。一方、労働組合のない企業は、「特に協議はしなかった」のは72.1%で、「従業員の代表を選んでもらい協議」は11.5%となっている。

労働組合等との協議状況について、「普通解雇」を行った企業と「整理解雇」を行った企業でわけてみると、「普通解雇」を行った企業では、「特に協議はしなかった」が71.6%で最も多く、「従業員の代表を選んでもらい協議」が10.7%、「労働組合と協議した」が6.0%、「労使協議機関で協議した」が0.3%となっているのに対して、「整理解雇」を行った企業でも、同様に「特に協議はしなかった」が68.6%と最も多いほか、「従業員の代表を選んでもらい協議」が16.5%、「労使協議機関で協議した」が5.4%、「労働組合と協議した」が1.0%となっている（図表5-18、付属統計表第149表）。これを労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業では、「労働組合と協議した」としている企業が、「普通解雇」で73.3%、「整理解雇」で51.0%となっている。一方、労働組合のない企業では、「従業員の代表を選んでもらい協議」したとしている企業が、「普通解雇」で11.4%、「整理解雇」で16.7%となっている（図表5-19、付属統計表第149表）。

次に、ここ5年間で正規従業員を解雇し「労働組合と協議した」企業に対して、解雇をめぐり労働組合と意見が異なり紛争になったかを尋ねたところ、紛争に「なった」としているのは56.0%あった。

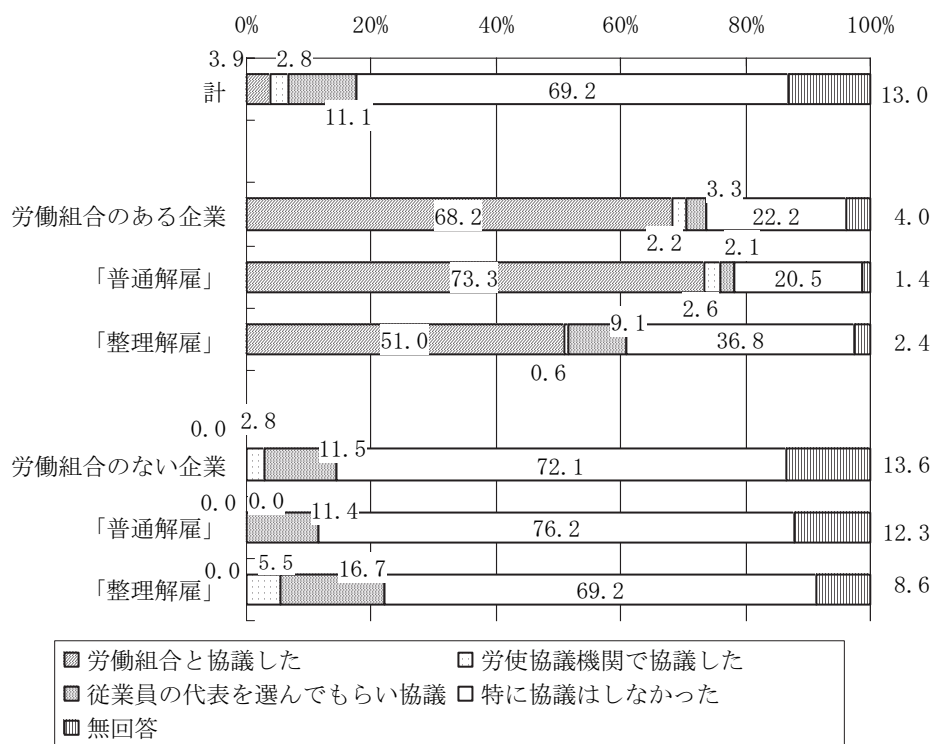
これを「普通解雇」を行った企業と「整理解雇」を行った企業でわけてみると、「普通解雇」を行った企業では、紛争に「なった」が58.7%で、「ならなかった」が34.8%となっているのに対して、「整理解雇」を行った企業では、「ならなかった」が57.3%、「なった」が37.9%と割合が逆転している（図表5-20、付属統計表第150表）。

図表5-18：正規従業員の解雇の際の労働組合や従業員代表との間での手続内容（単一回答、％）＜問11-②-1＞



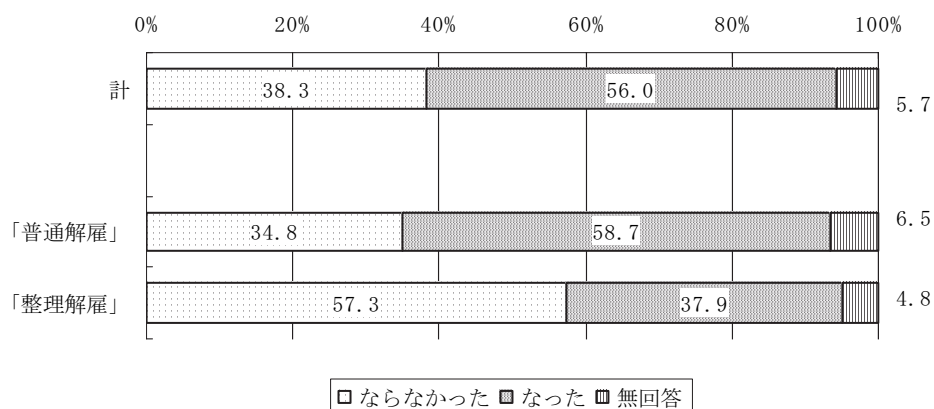
ここ5年間において、正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=529）

図表5-19：正規従業員の解雇の際の労働組合や従業員代表との間での
手続き内容（労働組合の有無での「普通解雇」/「整理解雇」
の別、単一回答、%）＜問11-②-1＞



ここ5年間において、正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=529)

図表5-20：解雇をめぐり労働組合と意見が異なることで発生した紛争
の有無（単一回答、%）＜問11-②-1付問＞



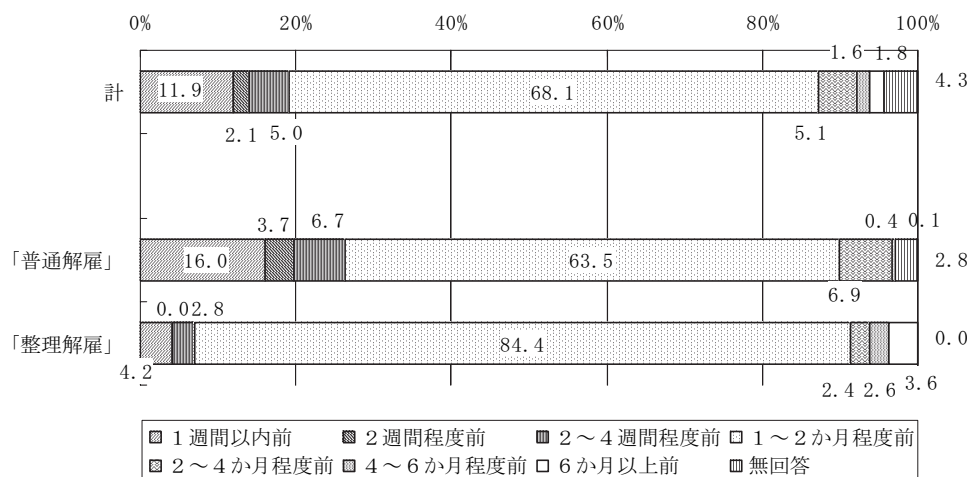
正規従業員の解雇の際に「労働組合と協議した」企業を対象に集計 (n=76)

2-4. 本人への解雇通告時期

正規従業員を解雇したことがある企業に、解雇する日のどれくらい前に解雇の通告を本人にしたかを尋ねたところ、「1～2か月程度前」が68.1%と最も多く、次いで「1週間以内前」が11.9%となっている。

これを「普通解雇」を行った企業と「整理解雇」を行った企業でわけると、ともに「1～2か月程度前」が最も多く（それぞれ、63.5%、84.4%）になっているほか、次いで「普通解雇」を行った企業では「1週間以内前」が16.0%、「2～4か月程度前」が6.9%、「2～4週間程度前」が6.7%などとなっており、「整理解雇」を行った企業では、「1週間以内前」が4.2%、「6か月以上前」が3.6%、「2～4週間程度前」が2.8%などとなっている（図表5-21、付属統計表第151表）。

図表5-21：本人への解雇通告時期（単一回答、%）＜問11—②—2＞



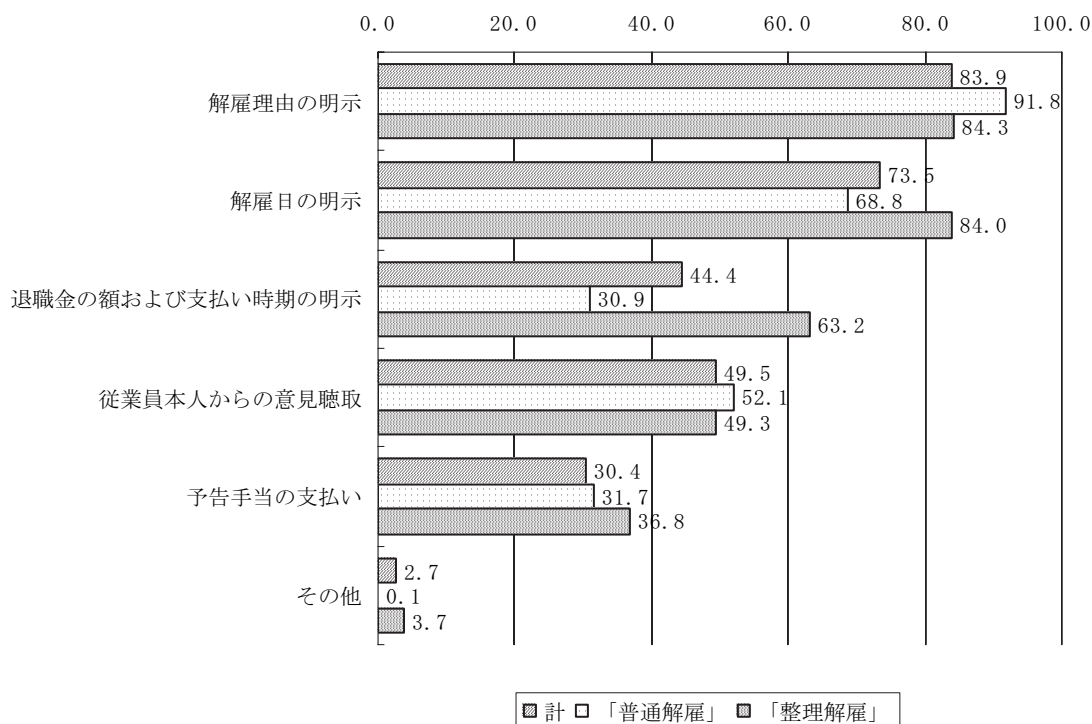
ここ5年間において、正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=529）

2-5. 解雇の際の手続き

解雇に当たっての手続きについては、「解雇理由の明示」が最も多く83.9%、「解雇日の明示」が73.5%、「従業員本人からの意見聴取」が49.5%、「退職金の額および支払い時期の明示」が44.4%、「予告手当の支払い」が30.4%などとなっている。「その他」も2.7%あり、「再就職の支援」「退職金の割増」「労基署適用除外手続」などの記述があった。

これを「普通解雇」を行った企業と「整理解雇」を行った企業でわけると、「退職金の額および支払い時期の明示」で、「普通解雇」を行った企業が30.9%、「整理解雇」を行った企業が63.2%となっており、「整理解雇」を行った企業の方が割合が高くなっている（図表5-22、付属統計表第152表）。

図表5-22：解雇に当たっての手続き（複数回答、%）＜問11—②—4＞



ここ5年間において、正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=529）

2-6. 解雇をめぐる発生した個別の従業員との間の紛争の状況

ここ5年間において、解雇をめぐる、解雇した従業員との間で紛争があったかについては、「あった」とするのが11.9%で、「なかった」が85.5%となっている。

これを「普通解雇」を行った企業と「整理解雇」を行った企業でわけてみると、「普通解雇」を行った企業では、紛争が「なかった」が87.4%、「あった」が12.6%で、「整理解雇」を行った企業では、紛争が「なかった」が83.5%、「あった」が16.5%となっており、ともに紛争が「なかった」割合が大きくなっている（図表5-23、付属統計表第153表）。

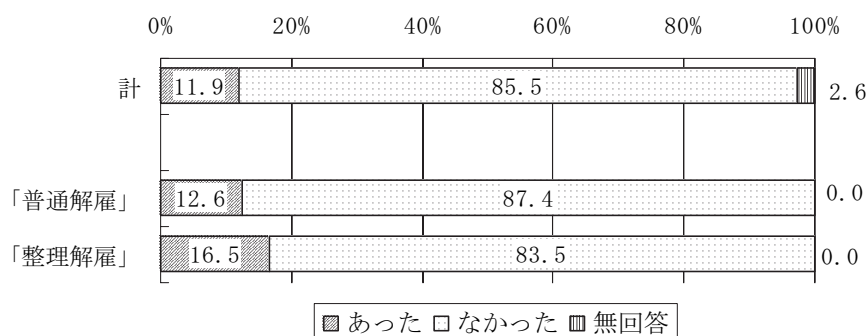
紛争があったとする企業がどのように解決したかについては、「本人との話し合いで解決」が最も多く69.8%、次いで、「裁判で解決（和解を含む。）」が16.6%、「外部の紛争解決機関で解決」が5.9%などとなっている。

これを「普通解雇」を行った企業と「整理解雇」を行った企業でわけてみると、「普通解雇」を行った企業では、「本人との話し合いで解決」が57.0%、「裁判で解決（和解を含む。）」が22.9%、「外部の紛争解決機関で解決」が8.8%などとなっており、整理解雇を行った企業では、「本人との話し合いで解決」が77.9%、「裁判で解決（和解を含む。）」が20.0%などとなっており、ともに「本人との話し合いで解決」が最も多くなっている（図表5-24、付属統計表第154表）。

また、解決のための特別な措置については、「解決金の支払」が38.0%と最も多く、次い

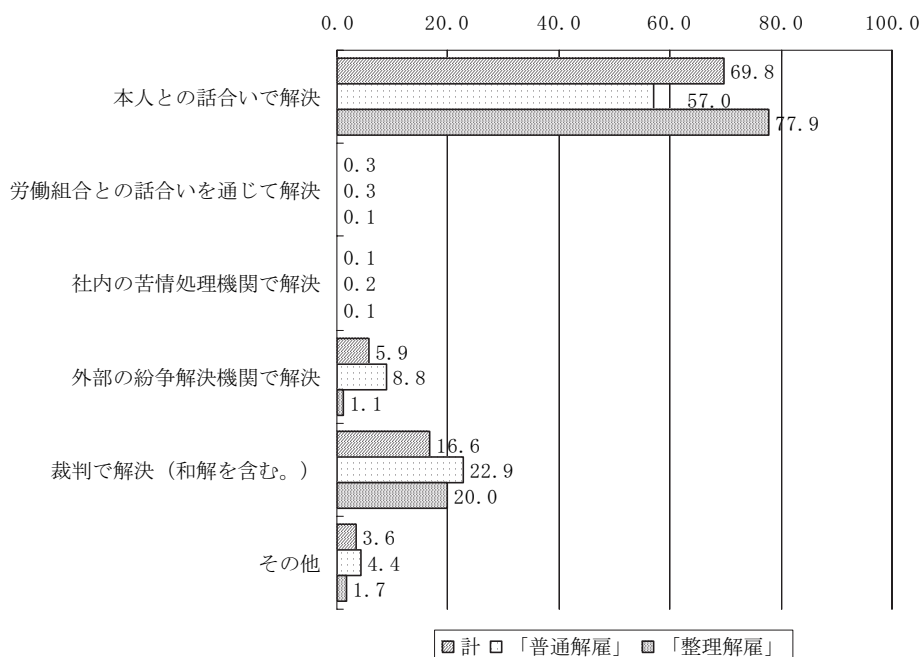
で「退職理由の変更」が13.4%、「解雇のとりやめ」が1.6%などとなっている。なお、「普通解雇」を行った企業と「整理解雇」を行った企業とでわけてみると、「解決金の支払」では、「普通解雇」を行った企業が60.1%、「整理解雇」を行った企業が42.6%と、「普通解雇」を行った企業の方が多い。「退職理由の変更」も「普通解雇」を行った企業のほうが多い（図表5-25、付属統計表第155表）。

図表5-23：ここ5年間で解雇をめぐり発生した個別労働関係紛争の有無（単一回答、%）＜問11-②-5＞



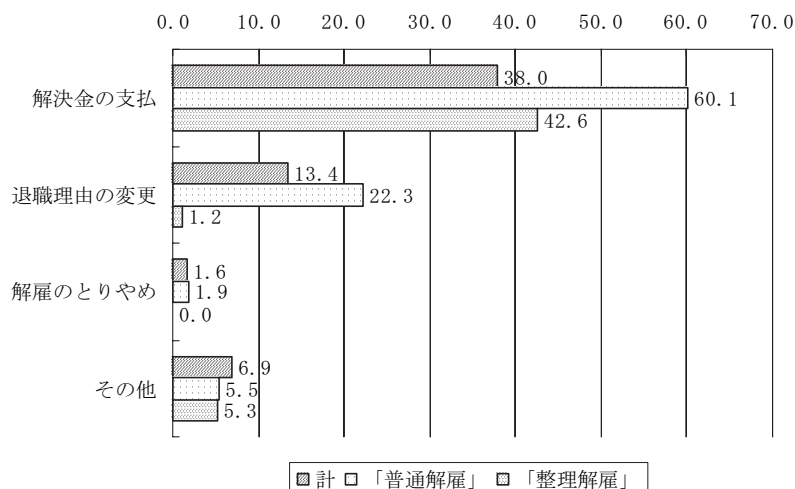
ここ5年間に於いて、正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業を対象に集計（n=529）

図表5-24：解雇した従業員との間の紛争の解決方法（複数回答、%）＜問11-②-5付問1＞



ここ5年間で、解雇をめぐり解雇した従業員との間で紛争が「あった」と回答した企業を対象に集計（n=70）

図表5-25：解雇した従業員との紛争解決のための特別な措置
(複数回答、%) <問11-②-5付問2>



解雇をめぐる解雇した従業員との間で紛争が「あった」と回答した企業 (n=70) を対象に
集計 (「普通解雇」を行った企業 n=56、「整理解雇」を行った企業 n=25)

2-7. 従業員を解雇する場合の手続きの定め

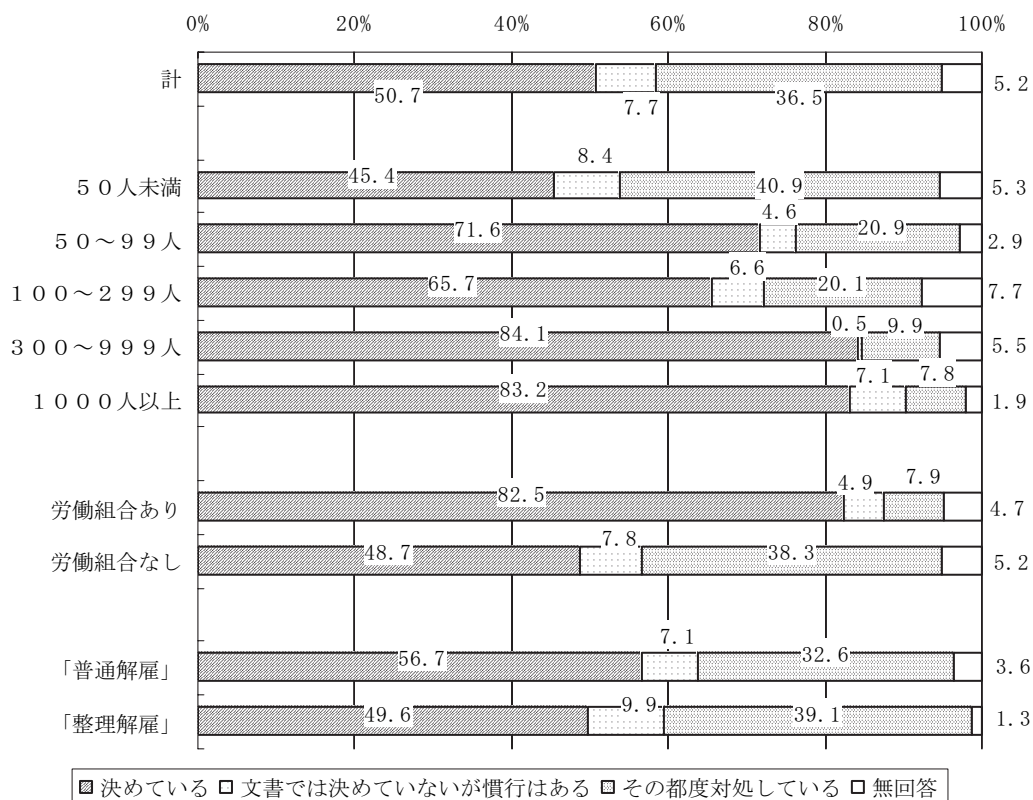
従業員の解雇の手続きについては、「決めている」としているのは50.7%、「その都度対処している」としているのが36.5%、「文書では決めていないが慣行はある」としているのが7.7%となっている。

規模別にみると、規模が大きくなるほどおおむね「決めている」とする割合が高く、「1000人以上」で83.2%、「300~999人」で84.1%、「100~299人」で65.7%、「50~99人」で71.6%、「50人未満」で45.4%となっている。逆に、「その都度対処している」は、「50人未満」で40.9%、「50~99人」で20.9%、「100~299人」で20.1%、「300~999人」で9.9%、「1000人以上」で7.8%などとなっている。

これを「普通解雇」を行った企業と「整理解雇」を行った企業でわけてみると、「普通解雇」を行った企業では、「決めている」が56.7%、「その都度対処している」が32.6%、「文書では決めていないが慣行はある」が7.1%となっており、「整理解雇」を行った企業では、「決めている」が49.6%、「その都度対処している」が39.1%、「文書では決めていないが慣行はある」が9.9%となっている (図表5-26、付属統計表第156表)。

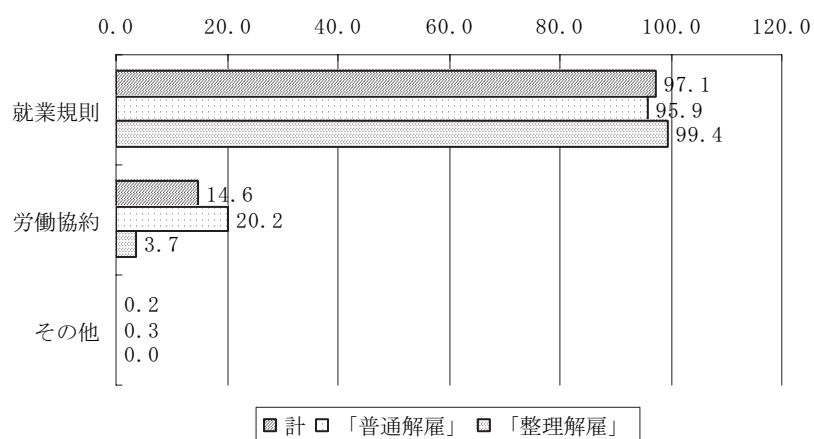
次に、解雇の手続きを「決めている」としている企業に対して、どこで決まっているかを尋ねたところ、「就業規則」が97.1%、「労働協約」が14.6%などとなっている。これを「普通解雇」を行った企業と「整理解雇」を行った企業でわけてみると、「労働協約」では、「普通解雇」を行った企業が20.2%なのに対して、「整理解雇」を行った企業は3.7%となっており、「普通解雇」を行った企業の方が多くなっている (図表5-27、付属統計表第157表)。

図表5-26：従業員を解雇する場合の手続きの定め（単一回答、%）
 <問11-②-6>



ここ5年間において、正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業を対象に集計 (n=529)

図表5-27：従業員を解雇する場合の手続きの定め形式（複数回答、%）<問11-②-6付問>



ここ5年間で正規従業員を解雇したことが「ある」と回答した企業のなかで、従業員を解雇する手続きを「決めている」と回答した企業を対象に集計 (n=385)